N° 11F0019M au catalogue — N° 352
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-660-21147-3

Document de recherche

Direction des études analytiques : documents de recherche

Vue d'ensemble de la vie professionnelle des premiers baby-boomers

par Aneta Bonikowska et Grant Schellenberg

Division de l'analyse sociale
Ottawa, Ontario

Téléphone : 1-800-263-1136

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros sans frais suivants :

• Service de renseignements statistiques	1-800-263-1136
• Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
• Télécopieur	1-877-287-4369

Programme des services de dépôt

• Service de renseignements	1-800-635-7943
• Télécopieur	1-800-565-7757

Comment accéder à ce produit

Le produit n° 11F0019M au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca et de parcourir par « Ressource clé » > « Publications ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Notre organisme » > « Offrir des services aux Canadiens ».

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2013

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'entente de licence ouverte de Statistique Canada (http://www.statcan.gc.ca/reference/licence-fra.htm).

This publication is also available in English.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, ses entreprises, ses administrations et les autres établissements. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0^s	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
^{p}	provisoire
^{r}	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
^{E}	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié
*	valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p<0,05$)

Vue d'ensemble de la vie professionnelle des premiers baby-boomers

par

Aneta Bonikowska et Grant Schellenberg
Statistique Canada

11F0019M N° 352
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-660-21147-3

Octobre 2013

Études analytiques
Documents de recherche

La série de documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction des études analytiques, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, l'informatique statistique et la simulation. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires et suggestions. Une liste des titres figure à la fin du document.

Les documents de la série sont distribués aux établissements de recherche et aux bibliothèques spécialisées. On peut accéder gratuitement à ces documents à partir d'Internet, à l'adresse www.statcan.gc.ca.

Comité de révision des publications
Direction des études analytiques, Statistique Canada
Immeuble R.-H.-Coats, 24e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0T6

Table des matières

Résumé 5

Sommaire 6

1 Introduction 8

2 Source des données, échantillon et principaux concepts 9

3 Mesures sommaires de la vie professionnelle des baby-boomers canadiens 13

4 Stabilité d'emploi durant les années 1990 et 2000 20

5 Conclusions et répercussions 23

6 Annexe 24

Bibliographie 27

Résumé

En se fondant sur des données longitudinales sur les gains et l'emploi couvrant une période de 28 ans, les auteurs présentent des données sommaires sur les antécédents professionnels des travailleurs de 33 à 38 ans en 1983 et donc de 60 à 65 ans en 2010. La durée observée de l'emploi le plus long a servi de cadre conceptuel à l'étude, et des mesures sommaires d'indicateurs comme le nombre d'années d'emploi, le roulement de l'emploi, les gains annuels et cumulatifs, les mises à pied permanentes et temporaires et les années de service ouvrant droit à pension sont présentées. Les membres de la cohorte sont divisés en trois grandes catégories en fonction de leurs caractéristiques d'emploi, soit les travailleurs pratiquement inactifs, les travailleurs mobiles et les titulaires d'un emploi à long terme, chaque catégorie comprenant respectivement le dixième, le quart et les deux tiers des membres de la cohorte. Enfin, les résultats de l'étude n'indiquent aucun recul de l'incidence de l'emploi à long terme au fil du temps ni, à l'inverse, une hausse de la fréquence des changements d'emploi.

Mots-clés : retraite, parcours de vie, sécurité d'emploi, travailleurs âgés

Sommaire

Puisque les premiers membres de la génération du baby-boom ont maintenant atteint la mi-soixantaine, on s'intéresse grandement à la stratégie de retraite de ces personnes et au moment auquel ils la prennent. Pour mieux définir le contexte général de cette question, le présent document fournit des renseignements sur les antécédents professionnels des personnes de 33 à 38 ans en 1983 et donc de 60 à 65 ans en 2010.

L'analyse est axée sur le concept de la durée de l'emploi le plus long des membres de cette cohorte. Les travailleurs sont regroupés en catégories en fonction de l'emploi qu'ils ont occupé le plus longtemps durant la période de référence de 28 ans, et des mesures sommaires sur la durée d'emploi en années, les gains annuels, les gains cumulatifs, le roulement de l'emploi, les mises à pied, les années de service ouvrant droit à pension et d'autres caractéristiques sont présentées.

Chez les travailleurs dont la durée d'emploi la plus longue est de 5 ans ou moins, les mesures sommaires indiquent que leur participation à la vie active était généralement assez faible. Les travailleurs de ce groupe ont réalisé des gains de 1 000 $ ou plus pour 7 à 9 des 28 années. Par définition, tous les emplois étaient de courte de durée : l'emploi le plus long atteignait en moyenne 3,3 ans et le deuxième plus long, environ 2,5 ans. Plus de la moitié (57 %) de tous les emplois occupés par les travailleurs de ce groupe ont duré moins d'un an. Les travailleurs ont généralement quitté leur emploi le plus long à 45 ans, et leurs derniers revenus ont été constatés à environ 49 ans. Leurs gains cumulatifs sur la période de 28 ans étaient modestes, la médiane s'établissant à environ 111 200 $ pour les hommes et à 57 000 $ pour les femmes. Dans l'ensemble, les travailleurs de ce groupe — désignés comme étant des « travailleurs pratiquement inactifs » — représentaient environ 10 % des membres de la cohorte.

Les caractéristiques des travailleurs dont l'emploi le plus long était de 6 à 11 ans diffèrent considérablement de celles des travailleurs pratiquement inactifs susmentionnés. Même si la durée moyenne de l'emploi le plus long s'établit à moins de 9 ans, les travailleurs de ce groupe ont participé de façon relativement soutenue à la vie active. En moyenne, ils ont gagné 1 000 $ ou plus durant presque 20 des 28 années, et ils avaient environ 58 ans au moment des derniers gains constatés. En dépit de cette participation à la vie active, les travailleurs de ce groupe ont été au service de près de neuf employeurs différents durant la période de référence; ils ont donc connu une mobilité d'emploi considérable. Certains de leurs emplois ont pris fin involontairement, les mises à pied étant plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes. En moyenne, les hommes de ce groupe ont connu 2,8 mises à pied permanentes et 2,6 mises à pied temporaires durant la période de référence, et ont reçu des prestations d'assurance-emploi durant 5,7 ans. Durant les années de travail, la médiane des gains annuels moyens pour les membres de ce groupe s'établissait à environ 36 200 $ pour les hommes et à 19 500 $ pour les femmes. Plus loin sur la courbe de répartition des gains (au 80^{e} centile), les hommes semblent s'en être mieux tirés avec des gains annuels moyens d'environ 60 300 $. Dans l'ensemble, les travailleurs de ce groupe — qu'on désigne comme des « travailleurs mobiles » — montrent une participation soutenue à la vie active et une mobilité d'emploi relativement élevée durant la majeure partie de leur vie professionnelle. Ils représentent environ 25 % des travailleurs de la cohorte.

Enfin, environ les deux tiers des membres de la cohorte étaient des « titulaires d'un emploi à long terme », c.-à-d. des travailleurs dont l'emploi le plus long a duré 12 ans ou plus; en fait, la plupart d'entre eux ont travaillé pour le même employeur pendant beaucoup plus longtemps, souvent 20 ans ou plus. Les titulaires d'un emploi à long terme ont généralement été au service de trois à six employeurs différents au cours de la période de référence. Leur vie professionnelle se caractérise généralement par une stabilité notable, la plupart des travailleurs de ce groupe (plus de 50 %) n'ayant connu aucune mise à pied permanente ou temporaire

durant la période de 28 ans étudiée. Les gains annuels et cumulatifs étaient considérablement plus élevés pour ce groupe que pour celui des travailleurs mobiles. En outre, alors que les travailleurs mobiles ont généralement cumulé de 3 à 4 années de service ouvrant droit à pension au cours des 20 années pour lesquelles des données étaient disponibles, les titulaires d'un emploi à long terme ont en général cumulé de 7 à 13 années de service. Chez les hommes, environ les trois quarts des travailleurs ayant occupé des emplois à long terme travaillaient dans le secteur privé et le quart, dans le secteur public (c.-à-d. pour l'administration fédérale ou un gouvernement provincial ou municipal) ou parapublic (c.-à-d. l'éducation, les soins de santé et les services sociaux). Les secteurs public et parapublic étaient des sources d'emploi à long terme plus importantes pour les femmes de la cohorte.

Enfin, les résultats de l'analyse ne montrent aucun recul de l'incidence de l'emploi à long terme au fil du temps ni, à l'inverse, une hausse de la fréquence des changements d'emploi.

1 Introduction

Bien que les décisions concernant le moment et la stratégie de retraite se prennent généralement vers la fin de la vie professionnelle, ces décisions dépendent des situations, des choix et des événements auxquels le travailleur est confronté tout au long de sa vie. La richesse accumulée à 55 ou 60 ans, par exemple, dépend des choix et des occasions d'emploi qui se sont présentés, des décisions en matière d'épargne, des institutions publiques et des conditions macroéconomiques qui ont régné au cours des décennies précédentes. En termes de parcours de vie, «...pour comprendre le comportement à n'importe quelle étape de la vie, il faut connaître les transitions et les trajectoires antérieures » (Han et Moen, 1999, p. 197 [traduction libre]). À cet égard, l'information sur les expériences et les transitions d'emploi des travailleurs durant leur vie professionnelle peut aider à comprendre leurs options et leurs choix ultérieurs en matière de retraite.

Puisque les premiers membres de la génération du baby-boom ont maintenant atteint la mi-soixantaine, on s'intéresse grandement à la stratégie de retraite de ces personnes et au moment auquel ils la prennent. Pour mieux définir le contexte général de cette question, le présent document a pour objectif de fournir des renseignements sur les antécédents professionnels des travailleurs de cette génération durant une bonne partie de leur vie professionnelle. En se fondant sur la robustesse des données administratives utilisées, l'analyse repose sur les concepts de durée d'emploi et de mobilité d'emploi et examine les antécédents professionnels des premiers baby-boomers qui arrivent au moment leur retraite. Les principales questions sont les suivantes :

1. Quelle proportion des baby-boomers arrivent au moment de la retraite après avoir passé la majeure partie de leur carrière ou de leur vie professionnelle dans un emploi à long terme auprès d'un même employeur? À l'inverse, dans quelle mesure la vie professionnelle des premiers baby-boomers est-elle caractérisée par la mobilité d'emploi?
2. En quoi les caractéristiques financières des travailleurs dont la mobilité d'emploi est faible se comparent-elles à celles des travailleurs ayant une mobilité d'emploi élevée?
3. L'emploi à long terme se fait-il de moins en moins courant?

Plusieurs raisons justifient cette insistance sur la durée d'emploi. Tout d'abord, l'emploi à long terme (aussi nommé « emploi de carrière ») constitue souvent un point de départ conceptuel et empirique pour les discussions sur la transition vers la retraite. Par exemple, la retraite traditionnelle (chez les hommes) est souvent considérée comme une sortie unique et clairement marquée de l'emploi à long terme, alors que les emplois de transition sont généralement définis comme des postes rémunérés occupés « [...] par des travailleurs plus âgés ayant officiellement pris leur retraite d'un emploi **à long terme**, mais qui n'ont pas complètement quitté le marché du travail [...] » (Dendinger et coll., 2005, p. 22 [traduction libre]; ce sont les auteurs qui soulignent). Ensuite, la durée d'emploi a une incidence sur les attentes et la certitude concernant la retraite. Par exemple, après avoir contrôlé un grand éventail de facteurs, dont la protection offerte par les régimes de pension et le revenu, Ostrovsky et Schellenberg (2008) ont constaté qu'il y avait une corrélation positive entre la durée de l'emploi et les plans de retraite anticipée, la certitude quant aux plans de retraite et la confiance à l'égard de la suffisance de l'épargne-retraite. Dans le même ordre d'idée, Han et Moen (1999, p. 224) ont constaté une corrélation positive entre une carrière conventionnelle et la concordance entre le moment prévu et le moment réel de la retraite. Enfin, la durée et la mobilité d'emploi sont des facteurs pertinents dans le cadre des discussions actuelles concernant le système canadien de revenu de retraite. La transférabilité des instruments d'épargne-retraite et la mesure dans laquelle ils répondent aux besoins des travailleurs mobiles constituent un sujet de discussion important. La durée de l'emploi auprès d'un même employeur ou, à l'inverse, la fréquence des changements d'employeur est une question pertinente dans ce contexte.

La plus longue durée d'emploi observée a servi de cadre conceptuel à la présente analyse. Les travailleurs sont regroupés en catégories en fonction de la durée de l'emploi qu'ils ont occupé le plus le longtemps durant la période de 28 ans étudiée; des mesures sommaires concernant leurs gains annuels, leurs gains cumulatifs, le roulement de l'emploi, les mises à pied et les années de service ouvrant droit à pension sont présentées. L'étude vise à mieux comprendre le contexte dans lequel les Canadiens plus âgés prennent leurs décisions en matière de retraite.

Le reste du document est composé de plusieurs sections. Dans la section 2, on donne un exposé au sujet des données, de la méthode de sélection de l'échantillon et des principaux concepts. Elle est suivie d'un profil descriptif des antécédents professionnels à la section 3. Dans la section 4, on présente les résultats de l'analyse multivariée visant à déterminer si la durée d'emploi a changé au fil des cohortes des travailleurs plus âgés. Les conclusions suivent à la section 5.

2 Source des données, échantillon et principaux concepts

Source des données

Le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) est une base de données administratives qui fournit de l'information sur les variations de l'emploi au Canada. Il est fondé sur un échantillon aléatoire de 10 % des travailleurs canadiens et contient des données sur leur profil démographique, leurs revenus, les emplois qu'ils ont eus et les employeurs pour lesquels ils ont travaillé. Les données du FDLMO sont longitudinales et portent sur la période de 1983 à 2010[1]. Grâce à sa structure longitudinale, combinée à des données permettant de suivre les mouvements des travailleurs d'un employeur à l'autre, le FDLMO se prête particulièrement bien à l'étude des transitions d'emploi tout au long de la vie professionnelle. La longue période de référence, l'échantillon d'envergure et la qualité supérieure des données sur les gains constituent d'autres atouts.

Malgré ses points forts, le FDLMO ne renferme pas de données sur certaines des caractéristiques personnelles généralement incluses dans les études sur la retraite, comme l'état de santé, la profession et le niveau de scolarité. En conséquence, il n'est pas possible de préciser la mesure dans laquelle les différences entre les résultats au chapitre de l'emploi sont attribuables à ces caractéristiques. Il n'y a pas non plus d'information sur le nombre d'heures travaillées chaque semaine ni sur le nombre de semaines travaillées chaque année. Les gains pour chaque emploi occupé sont donc constatés sur une base annuelle seulement, et les transitions d'emploi doivent elles aussi être définies sur une base annuelle, plutôt que mensuelle. En outre, les unités d'analyse du FDLMO sont les emplois et les personnes; le fichier ne contient pas de données sur l'emploi ou les gains des couples et des ménages. Une personne caractérisée par sa participation sporadique à la vie active ou par ses gains annuels faibles peut ou non être mariée à une personne ayant des gains plus élevés. Enfin, même s'il est possible d'utiliser le FDLMO pour estimer les gains cumulatifs d'une personne et ses

1. Le FDLMO intègre des données provenant de quatre sources. Il contient notamment des données sur les caractéristiques démographiques et certaines données sur les caractéristiques financières des personnes, qui proviennent des formules d'impôt sur le revenu des particuliers T1; ces données comprennent notamment le sexe, l'âge, l'état matrimonial et le revenu annuel net d'un travail autonome. D'autres données sur les emplois détenus par les travailleurs sont tirées des enregistrements T4, notamment les gains et les cotisations syndicales associées à chaque emploi. D'autres données encore proviennent du fichier des relevés d'emploi que les employeurs envoient à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) lorsqu'un employé occupant un emploi assurable subit une interruption de gains. Ces données comprennent les dates de début et de fin de l'emploi ainsi que le motif de la cessation d'emploi. Enfin, d'autres données proviennent du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi de Statistique Canada. Ces données comprennent de l'information sur les entreprises dans lesquelles les emplois se trouvent, dont la taille estimative de l'entreprise et l'industrie à laquelle elle se rattache.

années de service ouvrant droit à pension, le fichier ne renferme pas de mesures directes de la richesse, de l'épargne-retraite ou du caractère adéquat de la préparation à la retraite. Ces questions ne s'inscrivent pas dans la portée du présent document.

Échantillon et principaux concepts

L'échantillon comprend des Canadiens de 33 à 38 ans en 1983. Ces personnes constituent les premiers membres de la génération du baby-boom, qui sont nés de 1945 à 1950 et ont de 60 à 65 ans en 2010[2]. Ils avaient la mi-trentaine au début de la période de référence et avaient alors vraisemblablement terminé leurs études postsecondaires et commencé leur carrière en occupant des postes de niveau d'entrée. Au cours des 28 années qui ont suivi, ils se trouvaient à l'apogée de leur vie professionnelle; à la fin de cette période, ils approchaient de la retraite ou étaient déjà retraités.

Compte tenu de l'objectif de l'analyse, l'échantillon est restreint aux personnes qui ont travaillé au moins un peu au début de la période de référence, c.-à-d. celles à qui leur employeur a remis un feuillet T4 ou qui ont déclaré un revenu de travail autonome net non nul sur leur formule d'impôt T1 en 1983, 1984, 1985 **ou** 1986. Quelque 11 % des hommes et 20 % des femmes ont été exclus de l'échantillon à cause de ce critère. Des autres travailleurs de l'échantillon, les personnes décédées de 1983 à 2010 (selon les formules T1) ont aussi été exclues; ces personnes représentaient environ 8 % des hommes et 5 % des femmes. Une comparaison avec les estimations de la population fondées sur le recensement montre que l'échantillon obtenu représente 86 % de la population totale pour ce groupe d'âge (voir le tableau 1)[3]. Il importe également de souligner que l'échantillon exclut les immigrants de la même cohorte de naissances qui ont réalisé des gains d'emploi au Canada seulement après 1986. Par ailleurs, il est impossible d'identifier les personnes qui pourraient avoir travaillé au Canada au début des années 1980, puis quitté le pays pour travailler à l'étranger durant un certain temps. Ces personnes ont été conservées dans l'échantillon.

Tableau 1
Taille de l'échantillon

	Travailleurs de 33 à 38 ans en 1983	
	Hommes	Femmes
Travailleurs ayant des gains d'emploi durant les quatre premières années de la période de référence[1] (taille de l'échantillon multipliée par 10)	1 097 000	938 100
Estimation de la population au 1er juillet 1983[2]	1 194 000	1 169 100

1. Fondé sur les données du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.
2. Fondé sur les données du tableau CANSIM 051-0001.

Note : Estimations arrondies à la centaine près. Les gains d'emploi s'entendent des revenus d'emploi figurant sur les feuillets T4 (formules d'impôt) ou des revenus de travail autonome nets non nuls figurant sur les formules d'impôt T1.
Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et CANSIM, tableau 051-0001.

La durée des périodes d'emploi observées a servi de cadre conceptuel pour l'analyse. Une période d'emploi s'entend du nombre d'années consécutives pendant lesquelles on constate qu'une personne reçoit des gains de T4 d'une entreprise ou d'un organisme particulier ou tire

2. Les personnes de 33 à 38 ans en 1983 qui sont décédées durant la période de référence sont exclues.
3. Il importe de souligner que les taux de participation au marché du travail des Canadiens plus âgés ont atteint un creux au cours de la période allant du milieu à la fin des années 1990, reculant à 85,7 % chez les hommes de 50 à 54 ans en 1998, à 70,7 % chez les hommes de 55 à 59 ans en 1998, et à 43,4 % chez les hommes de 60 à 64 ans en 1995. Les hommes et les femmes de l'échantillon étaient âgés de 46 à 54 ans durant cette période, et étaient donc moins susceptibles que leurs homologues plus âgés de quitter le marché du travail à cette époque.

un revenu d'un travail autonome[4]. Cette variable peut avoir une valeur observée allant de 1 à 28. Dans le cadre de la présente étude, le calcul de la durée ne tient pas compte des interruptions d'une année des gains provenant d'un employeur particulier si le versement des gains provenant de cet employeur reprend l'année suivante. En d'autres termes, une personne pour laquelle on observe, par exemple, trois années consécutives de gains provenant d'un employeur particulier, suivies d'une année sans gains puis d'une année avec gains provenant du même employeur est considérée comme ayant travaillé sans interruption pour l'employeur. Cette méthode permet de tenir compte de la possibilité qu'une personne prenne un congé pour avoir un enfant, élever une famille, retourner aux études, soigner un problème de santé, etc.[5] Toutefois, si les gains provenant d'un même employeur sont interrompus durant deux années consécutives ou plus et reprennent par la suite, on considère qu'il s'agit d'une deuxième période d'emploi[6]. Dans le présent document, les expressions « période d'emploi » et « emploi » sont utilisées indifféremment.

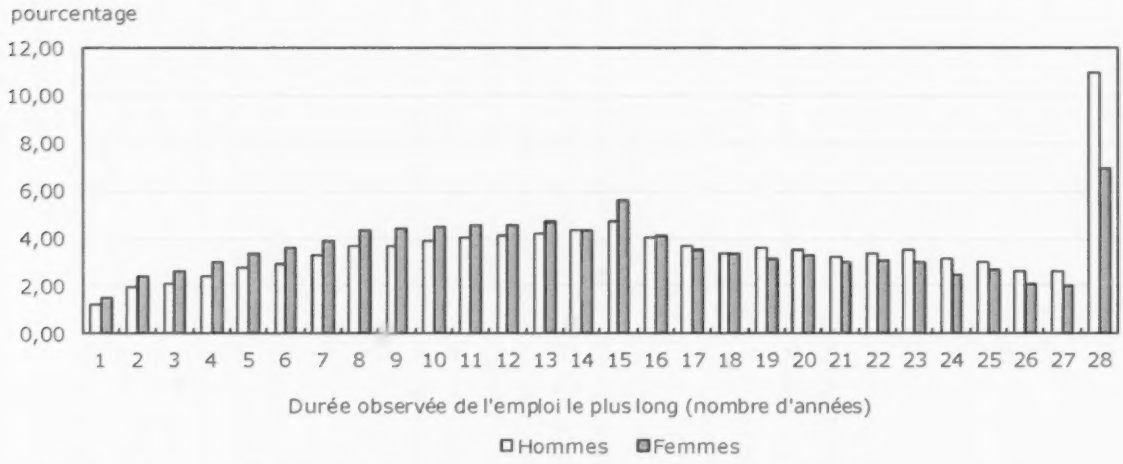
Pour chaque personne de l'échantillon, les durées de toutes les périodes d'emploi sont calculées et la plus longue est marquée. Si deux périodes d'emploi ont la même durée, la plus récente est marquée. Si plusieurs périodes ayant la durée la plus longue sont concurrentes et se terminent la même année, celle à laquelle correspondent les gains cumulatifs les plus élevés est marquée comme étant la plus longue.

Les répartitions des hommes et des femmes selon les périodes d'emploi observées les plus longues sont illustrées au graphique 1. On constate que les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes dans les périodes d'emploi de 19 ans et plus[7]. Tout de même, les répartitions des hommes et des femmes ne sont pas vraiment différentes, ce qui montre la mesure dans laquelle les femmes de cette génération ont passé une grande partie de leur vie adulte sur le marché du travail[8].

---

4. Les périodes de travail autonome dans une entreprise non constituée en société (c.-à-d. les périodes pour lesquelles un revenu annuel net provenant d'un travail autonome est déclaré sur la formule d'impôt T1) sont identifiées et incluses dans l'analyse, mais il importe de souligner certains problèmes de mesure. Les personnes que l'on observe comme exerçant en permanence un travail autonome dans une entreprise non constituée en société peuvent avoir fermé une entreprise pour en fonder une autre et donc, de ce point de vue, avoir changé d'emploi. De tels changements ne peuvent pas être décelés et peuvent entraîner une sous-estimation du nombre de périodes d'emploi. Dans le même ordre d'idée, on ne peut pas faire la distinction entre les personnes exerçant un travail autonome dans une entreprise non constituée en société qui constituent par la suite leur entreprise en société et se versent un salaire (c.-à-d. des gains déclarés sur un feuillet T4) et les personnes exerçant un travail autonome dans une entreprise non constituée en société qui ferment leur entreprise et obtiennent un emploi rémunéré dans une autre entreprise. Dans les deux cas, on calcule deux périodes d'emploi.
5. Un dépôt tardif peut aussi expliquer certaines des interruptions constatées.
6. Moins de 5 % des périodes de travail auprès d'un même employeur sont caractérisées par une interruption de deux ans ou plus lorsque l'on tient compte seulement des emplois rémunérés. Les gains d'un travail autonome sont plus souvent caractérisés par une interruption de revenu provenant de cette source de deux ans ou plus. Il est impossible de dire si ces caractéristiques reflètent de véritables changements dans l'emploi ou des fluctuations normales du travail autonome.
7. Le pic observé pour les emplois qui durent 28 ans correspond aux travailleurs qui ont été au service du même employeur pendant 28 ans ou plus; ces périodes d'emploi sont vraisemblablement censurées à droite et à gauche dans le panel des 28 ans du FDLMO.
8. Il faut se rappeler que les femmes étaient presque deux fois plus susceptibles que les hommes d'être exclues de l'échantillon parce qu'elles n'ont réalisé aucun gain lors des quatre années de 1983 à 1986.

Graphique 1
Répartition des durées observées des emplois les plus longs



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Les formes des répartitions ne permettent pas de distinguer des seuils évidents autour desquels on pourrait définir des catégories de durées d'emploi. Il est toutefois utile d'appliquer un seuil de 12 ans pour faciliter les comparaisons avec les travaux de recherche publiés. Plusieurs études portant sur la retraite ont pour point de départ les « emplois de carrière », ou « emplois à long terme », détenus par les travailleurs plus âgés, qui s'entendent des emplois qui durent 10 ans ou plus (p. ex. Cahill et coll., 2006; Weckerle et Shultz, 1999)[9]. Comme le FDLMO renferme des données annuelles, une période d'emploi observée sur 10 années consécutives peut en réalité avoir duré seulement un peu plus de 8 ans si, par exemple, elle a commencé en décembre de la première année et s'est terminée en janvier de la dixième année. Pour obtenir une meilleure approximation d'un seuil de 10 ans, on détermine les durées d'emploi inférieures ou supérieures à 12 ans. L'échantillon est ensuite subdivisé en tranches d'environ 6 ans (voir le tableau 2). L'objectif n'est pas d'établir et de justifier une définition spécifique de l'emploi à long terme, mais plutôt d'utiliser la durée d'emploi comme cadre transparent pour présenter les autres mesures de l'emploi. Le recours à d'autres catégories de durées donnerait des estimations des mesures sommaires évidemment différentes.

Les répartitions dans chaque catégorie sont indiquées au tableau 2[10]. Au bas de l'échelle, on constate que 12 % des membres de la cohorte ont la période d'emploi la plus longue, qui va de 1 an à 5 ans, alors qu'au haut de l'échelle, 17 % des membres ont la période d'emploi la plus longue, qui va de 25 à 28 ans. En se fondant sur la Health and Retirement Study menée aux États-Unis, Cahill et coll. (2006) ont déterminé que 64,6 % des Américains de 51 à 61 ans en 1992 ayant travaillé passé 49 ans avaient des emplois à long terme (un emploi qui dure 10 ans ou plus et qui comprend au moins 1 600 heures de travail par année, c.-à-d. un emploi à temps plein). Si l'on applique le seuil de 12 ans aux données du FDLMO, on obtient une incidence

9. Un seuil de 10 ans est aussi appliqué dans les tableaux présentés dans les Moyennes annuelles de la population active.
10. Le tableau 6 présente la répartition correspondante lorsque l'échantillon est constitué sans tenir compte du critère concernant l'exclusion des travailleurs absents du FDLMO de 1983 à 1986.

d'emploi à long terme au Canada de 65 %, soit 67 % chez les hommes et 62 % chez les femmes[11].

Tableau 2

Répartition des travailleurs dans les catégories des durées d'emploi observées les plus longues

Durée observée de l'emploi le plus long durant la période allant de 1983 à 2010	Hommes	Femmes	Total
	pourcentage		
1 à 5 ans	10	13	12
6 à 11 ans	21	25	23
12 à 18 ans	28	30	29
19 à 24 ans	20	18	19
25 à 28 ans	19	14	17
Total	100	100	100

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Cette répartition peut aussi être comparée à la durée d'emploi des répondants à l'Enquête sur la population active (EPA) qui travaillaient. Parmi les répondants à l'EPA de 55 à 64 ans qui travaillaient en 2010, 58 % des hommes et 56 % des femmes étaient au service du même employeur depuis 11 ans ou plus (tableau 3).

Tableau 3

Répartition des durées d'emploi des travailleurs de 56 à 64 ans

	2005		2010	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	pourcentage			
1 à 5 ans	26	28	27	26
6 à 10 ans	16	18	14	17
11 à 20 ans	21	27	21	25
21 ans ou plus	37	27	37	31

Source : Statistique Canada, calculs des auteurs fondés sur le tableau CANSIM 282-0038, Enquête sur la population active.

3 Mesures sommaires de la vie professionnelle des baby-boomers canadiens

Des données sommaires sur les expériences d'emploi des premiers baby-boomers, fondées sur le cadre conceptuel de la durée de l'emploi le plus long, sont présentées aux tableaux 4 et 5 pour les hommes et les femmes, respectivement.

Chez les travailleurs dont la durée d'emploi la plus longue est de 5 ans ou moins, les mesures sommaires indiquent que leur participation à la vie active était généralement assez faible. En moyenne, les travailleurs de ce groupe ont enregistré des gains de 1 000 $ ou plus pour 7 à 9 ans de la période de référence, et les gains annuels moyens du travailleur médian durant ces

11. Ces chiffres ne tiennent pas compte des restrictions supplémentaires que Cahill et coll. (2006) ont appliqué sur leur échantillon. Si on définit l'emploi à long terme comme une période d'au moins 10 ans de gains provenant du même employeur, 74 % des travailleurs de notre échantillon occupent un tel emploi, soit 76 % des hommes et 71 % des femmes.

années étaient modestes, soit environ 16 300 $ pour les hommes et 8 600 $ pour les femmes. Ensemble, un emploi limité et des gains annuels faibles débouchent sur des gains cumulatifs modestes sur la période de 28 ans, les médianes se trouvant autour de 111 200 $ et 57 000 $ pour les hommes et les femmes, respectivement. Par définition, tous les emplois étaient d'assez courte durée. La durée observée la plus longue s'établissait en moyenne à 3,3 ans, et la deuxième plus longue, à environ 2,5 ans en moyenne (lorsqu'un deuxième emploi a aussi été observé). En fait, parmi tous les emplois occupés par les travailleurs de ce groupe, la durée observée pour plus de la moitié (57 %) des travailleurs était d'un an, au maximum. Cette participation limitée à la vie active se manifeste également par le fait que les personnes de ce groupe n'occupaient généralement plus leur emploi le plus long à l'âge de 45 ans et ont gagné leurs derniers revenus observés à l'âge d'environ 49 ans. Le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) renferme peu de données sur les raisons pour lesquelles ces travailleurs ont quitté le marché du travail. Dans l'ensemble, il s'agit de personnes ayant plutôt une quasi-participation à la vie active durant la deuxième moitié de leur vie professionnelle.

Les membres du deuxième groupe, qui comprend les personnes dont l'emploi le plus long avait duré de 6 à 11 ans, diffèrent considérablement de ceux du premier groupe. Même si la durée moyenne de l'emploi le plus long est inférieure à 9 ans, les travailleurs de ce groupe ont participé de façon relativement soutenue à la vie active. En moyenne, ils ont gagné 1 000 $ ou plus pour presque 20 des 28 années, et leurs derniers gains constatés l'ont été à environ 58 ans. En dépit de leur participation à la vie active, les travailleurs de ce groupe ont été au service de près de neuf employeurs différents durant la période étudiée. Ils ont donc connu une mobilité d'emploi considérable. Certains emplois ont pris fin involontairement, les mises à pied étant plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes. En moyenne, les hommes de ce groupe ont connu 2,8 mises à pied permanentes et 2,6 mises à pied temporaires durant la période étudiée[12], et ont reçu des prestations d'assurance-emploi durant 5,7 ans. Durant les années de travail, les gains annuels moyens du travailleur médian pour ce groupe s'établissaient à environ 36 200 $ pour les hommes et 19 500 $ pour les femmes[13]. Plus haut dans l'échelle de répartition des gains (au 80^{e} centile), les hommes semblent s'en être bien tirés avec des gains annuels moyens d'environ 60 300 $ et des gains cumulatifs totaux de 1,3 million de dollars. Dans l'ensemble, les travailleurs de ce groupe peuvent être considérés comme des « travailleurs mobiles », vu leur participation soutenue à la vie active et leur mobilité relativement grande durant la période de référence.

12. Les mises à pied ont été prises en compte pour la période de 1983 à 2008 car, pour les années ultérieures, il n'était pas possible de distinguer avec certitude les mises à pied permanentes des mises à pied temporaires.
13. À l'heure actuelle, le FDLMO ne contient pas de données sur les sources de revenus comme les pourboires et les commissions.

Tableau 4

Caractéristiques de la vie professionnelle en fonction de la durée observée de l'emploi le plus long — Hommes

	Durée observée de l'emploi le plus long					Total
	1 à 5 ans	6 à 11 ans	12 à 18 ans	19 à 24 ans	25 à 28 ans	
Nombre moyen d'années avec gains >= 1 000 $	8,7	20,4	24,1	24,8	26,6	22,3
Nombre moyen d'années avec gains de T4 >=1 000 $	8,4	19,0	22,2	23,0	24,0	20,6
Durée moyenne observée de l'emploi le plus long (nombre d'années)	3,3	8,7	14,9	21,5	27,1	16,0
Pourcentage des périodes d'emploi les plus longues censurées à gauche, 1983	25,6	22,9	36,8	55,5	85,4	45,8
Pourcentage des périodes d'emploi les plus longues potentiellement censurées à gauche, 1984	8,1	3,7	2,7	2,6	5,7	4,0
Pourcentage des périodes d'emploi les plus longues censurées à droite, 2010	5,0	17,3	26,5	27,6	69,9	30,8
Pourcentage des périodes d'emploi les plus longues potentiellement censurées à droite, 2009	1,6	2,8	3,2	3,6	10,5	4,4
Pourcentage des emplois les plus longs occupés à 50 ans	4,7	24,8	71,8	100,0	100,0	65,8
Premier âge moyen observé dans l'emploi le plus long (nombre)	42,3	44,3	41,4	37,9	35,5	40,3
Dernier âge moyen observé dans l'emploi le plus long (nombre)	44,6	51,9	55,3	58,4	61,6	55,3
Âge moyen aux derniers gains de T4 reçus (nombre)	48,3	57,5	59,2	59,4	60,3	57,9
Âge moyen aux derniers gains de T4 ou revenus d'un travail autonome reçus (nombre)	49,0	58,6	60,4	60,6	61,8	59,1
Durée moyenne observée du deuxième emploi le plus long (nombre d'années)	2,5	5,8	7,8	6,1	6,2	6,2
Nombre moyen d'employeurs	8,3	9,6	6,0	4,0	2,9	6,0
Nombre médian d'employeurs	5,0	8,0	5,0	3,0	2,0	4,0
Pourcentage des emplois les plus longs ayant pris fin par une mise à pied, 1983 à 2008	17,7	13,8	7,3	4,8	1,3	8,1
Nombre moyen de mises à pied permanentes, 1983 à 2008	2,4	2,8	1,3	0,6	0,3	1,4
Nombre moyen de mises à pied temporaires, 1983 à 2008	1,0	2,6	2,1	1,7	1,4	1,9
Pourcentage de travailleurs n'ayant connu aucune mise à pied permanente, 1983 à 2008	43,4	37,4	57,5	72,9	85,0	60,1
Pourcentage de travailleurs n'ayant connu aucune mise à pied temporaire, 1983 à 2008	66,0	51,3	61,5	69,3	75,7	64,1

Voir les renseignements à la fin du tableau.

Tableau 4

Caractéristiques de la vie professionnelle en fonction de la durée observée de l'emploi le plus long — Hommes (fin)

	Durée observée de l'emploi le plus long					Total
	1 à 5 ans	6 à 11 ans	12 à 18 ans	19 à 24 ans	25 à 28 ans	
Pourcentage de travailleurs n'ayant connu aucune mise à pied, 1983 à 2010	39,0	29,0	44,3	57,1	67,4	47,5
Nombre moyen d'années avec prestations d'assurance-emploi	4,1	5,7	3,8	2,5	2,0	3,6
Gains de T4 cumulatifs (dollars)						
Au 20e centile	24 476	303 212	619 318	850 054	438 231	312 450
Au 50e centile	111 214	692 263	1 111 377	1 333 624	1 429 767	1 030 432
Au 80e centile	333 692	1 307 924	1 722 548	1 862 346	2 100 509	1 724 017
Gains de T4 annuels moyens (si gains de T4) (dollars)						
Au 20e centile	6 664	20 568	30 473	37 817	34 088	24 100
Au 50e centile	16 333	36 247	48 698	55 468	56 241	46 311
Au 80e centile	34 797	60 348	71 994	76 168	79 744	71 050
Pourcentage de travailleurs n'ayant pas gagné de revenu d'un travail autonome, 1983 à 2010	62,5	44,3	48,1	55,3	50,0	50,6
Pourcentage de travailleurs ayant gagné uniquement des revenus d'un travail autonome nets non nuls, 1983 à 2010	2,2	0,8	0,7	0,9	6,5	2,0
Nombre moyen d'années avec revenu d'un travail autonome	1,2	3,5	4,6	4,7	8,6	4,8
Nombre moyen d'années de service ouvrant droit à pension au titre d'un régime agréé	0,7	3,7	7,4	10,4	10,8	7,2
Pourcentage de travailleurs dont l'emploi le plus long était dans le secteur public ou parapublic	12,0	12,4	22,0	27,9	27,1	21,1

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Tableau 5

Caractéristiques de la vie professionnelle en fonction de la durée observée de l'emploi le plus long — Femmes

	Durée observée de l'emploi le plus long					Total
	1 à 5 ans	6 à 11 ans	12 à 18 ans	19 à 24 ans	25 à 28 ans	
Nombre moyen d'années avec gains >= 1 000 $	7,4	18,7	23,0	24,4	26,5	20,6
Nombre moyen d'années avec gains de T4 >=1 000 $	7,4	17,6	21,8	23,2	25,5	19,7
Durée moyenne observée de l'emploi le plus long (nombre d'années)	3,3	8,6	14,8	21,4	27,0	14,6
Pourcentage des périodes d'emploi les plus longues censurées à gauche, 1983	23,3	19,3	32,8	44,3	79,4	36,6
Pourcentage des périodes d'emploi les plus longues potentiellement censurées à gauche, 1984	7,8	3,8	3,4	3,6	7,2	4,6
Pourcentage des périodes d'emploi les plus longues censurées à droite, 2010	4,4	16,4	25,4	32,3	68,5	27,6
Pourcentage des périodes d'emploi les plus longues potentiellement censurées à droite, 2009	1,4	2,6	3,3	4,4	10,7	4,1
Pourcentage des emplois les plus longs occupés à 50 ans	5,3	26,6	72,5	100,0	100,0	61,0
Premier âge moyen observé dans l'emploi le plus long (nombre)	42,4	44,4	41,5	38,3	35,6	41,0
Dernier âge moyen observé dans l'emploi le plus long (nombre)	44,7	52,0	55,3	58,7	61,5	54,6
Age moyen aux derniers gains de T4 reçus (nombre)	48,1	56,8	59,0	59,5	61,0	57,4
Age moyen aux derniers gains de T4 ou revenus d'un travail autonome reçus (nombre)	48,8	57,8	59,9	60,5	61,7	58,3
Durée moyenne observée du deuxième emploi le plus long (nombre d'années)	2,5	5,6	7,4	5,6	5,3	5,8
Nombre moyen d'employeurs	6,3	7,9	5,4	3,9	2,7	5,5
Nombre médian d'employeurs	4,0	7,0	5,0	3,0	2,0	4,0
Pourcentage des emplois les plus longs ayant pris fin par une mise à pied, 1983 à 2008	12,9	11,2	7,3	5,0	1,7	7,8
Nombre moyen de mises à pied permanentes, 1983 à 2008	0,9	1,1	0,6	0,3	0,2	0,7
Nombre moyen de mises à pied temporaires, 1983 à 2008	0,5	1,5	1,7	1,4	1,4	1,4
Pourcentage de travailleurs n'ayant connu aucune mise à pied permanente, 1983 à 2008	54,9	46,7	63,5	76,6	88,7	64,0
Pourcentage de travailleurs n'ayant connu aucune mise à pied temporaire, 1983 à 2008	74,6	57,9	63,9	70,7	75,6	66,6

Voir les renseignements à la fin du tableau.

Tableau 5

Caractéristiques de la vie professionnelle en fonction de la durée observée de l'emploi le plus long — Femmes (fin)

	Durée observée de l'emploi le plus long					Total
	1 à 5 ans	6 à 11 ans	12 à 18 ans	19 à 24 ans	25 à 28 ans	
Pourcentage de travailleurs n'ayant connu aucune mise à pied, 1983 à 2010	48,2	34,9	47,2	58,9	68,4	49,2
Nombre moyen d'années avec prestations d'assurance-emploi	3,1	4,8	3,6	2,6	2,1	3,5
Gains de T4 cumulatifs (dollars)						
Au 20e centile	12 555	155 613	360 055	520 376	631 643	167 159
Au 50e centile	56 987	344 058	684 499	876 373	1 045 897	577 139
Au 80e centile	162 292	693 135	1 119 043	1 299 098	1 558 328	1 101 223
Gains de T4 annuels moyens (si gains de T4) (dollars)						
Au 20e centile	3 537	10 893	17 659	22 729	25 844	12 550
Au 50e centile	8 631	19 523	30 181	36 052	39 655	27 014
Au 80e centile	17 644	33 405	47 888	53 522	58 078	45 672
Pourcentage de travailleurs n'ayant pas gagné de revenu d'un travail autonome, 1983 à 2010	71,3	55,2	61,1	63,7	65,9	62,0
Pourcentage de travailleurs ayant gagné uniquement des revenus d'un travail autonome nets non nuls, 1983 à 2010	1,4	0,5	0,4	0,6	2,5	0,9
Nombre moyen d'années avec revenu d'un travail autonome	0,9	2,5	3,0	3,3	4,2	2,8
Nombre moyen d'années de service ouvrant droit à pension au titre d'un régime agréé	0,3	3,0	7,6	10,4	12,6	6,7
Pourcentage de travailleurs dont l'emploi le plus long était dans le secteur public ou parapublic	21,0	27,9	43,6	49,9	53,9	39,3

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Les trois groupes suivants comprennent les personnes dont la période d'emploi observée la plus longue était de 12 ans ou plus. Par définition, ces travailleurs ont participé de façon soutenue à la vie active et ont généralement réalisé des gains de 1 000 $ ou plus pour au moins 24 des 28 années de la période de référence. On constate des variations dans la durée observée de l'emploi le plus long au sein des trois catégories de durées, qui va d'environ 15 ans à l'extrémité inférieure à 27 ans à l'extrémité supérieure. Toutefois, la censure à gauche exerce une plus grande influence sur les résultats des titulaires d'un emploi à long terme que sur ceux des travailleurs des autres groupes dont il est question plus haut, car de 36,8 % à 85,4 % des périodes d'emploi les plus longues observées chez les hommes étaient déjà commencées au début de la période de référence en 1983. De la même manière, il faut aussi tenir compte de la censure à droite, car de 26,5 % à 69,9 % des périodes d'emploi les plus longues observées chez les hommes n'étaient pas terminées à la fin de la période de référence en 2010. En conséquence, la durée **observée** de ces emplois à long terme constitue une sous-estimation de la durée **réelle**, mais il est impossible de déterminer l'importance de cet écart.

En ce qui concerne la mobilité d'emploi, les titulaires d'un emploi à long terme ont généralement été au service d'environ trois à six employeurs différents au cours de la période de référence, compte tenu des emplois occupés avant ou après leur emploi à long terme ainsi que des

emplois occupés pendant la même période, par exemple les emplois secondaires occupés pendant la nuit. Les mises à pied n'ont généralement pas été des événements récurrents durant la vie professionnelle des titulaires d'un emploi à long terme, les hommes ayant connu de 0,3 à 1,3 mise à pied (permanente) sur la période de 26 ans et les femmes, de 0,2 à 0,6 mise à pied. Environ 1 % à 7 % des travailleurs ont tout de même perdu leur emploi à long terme à la suite d'une mise à pied.

Parmi les hommes ayant un emploi à long terme, les gains annuels moyens du travailleur médian allaient d'environ 49 000 $ à 56 000 $, et les gains cumulatifs médians allaient de 1,1 million de dollars à 1,4 million de dollars. Vers l'extrémité supérieure de la courbe de répartition (au 80^{e} centile), les gains annuels moyens des hommes occupant des emplois à long terme allaient de 72 000 $ à près de 80 000 $. Les gains annuels et cumulatifs des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, mais supérieurs à ceux des femmes dont la mobilité d'emploi est plus grande ou qui sont moins actives. L'inclusion d'un régime de retraite agréé constitue aussi une indication de la qualité des emplois. Alors que les travailleurs mobiles ont généralement accumulé de 3 à 4 années de service ouvrant droit à pension sur les 20 années pour lesquelles des données sont disponibles, les titulaires d'un emploi à long terme ont généralement accumulé de 7 à 13 ans. Pour les travailleurs dont l'emploi le plus long observé est de 19 ans ou plus, les années de service ouvrant droit à pension accumulées atteignent en moyenne 10 à 13 ans (encore une fois, sur les 20 années pour lesquelles des données sont disponibles).

Entre le cinquième et le quart des hommes titulaires d'un emploi à long terme travaillaient dans le secteur public (c.-à-d. pour une administration fédérale ou un gouvernement provincial ou municipal) ou parapublic (c.-à-d. l'éducation, les soins de santé et les services sociaux). Inversement, environ les trois quarts des hommes travaillaient dans le secteur privé, qui correspond en gros à tous les autres secteurs. Les secteurs public et parapublic constituent des sources d'emploi à long terme plus importantes pour les femmes de la génération du baby-boom. De fait, pour les trois catégories de durées de 12 ans ou plus, de 44 % à 54 % des femmes travaillaient dans ces secteurs.

Dans l'ensemble, la majorité des baby-boomers ont passé leur vie professionnelle dans ce qu'on appelle dans le cadre de la présente étude des « emplois à long terme ». Si l'on restreint la définition de ce qui constitue un emploi à long terme en stipulant qu'il s'agit de 19 années ou plus auprès d'un même employeur, environ le tiers de l'échantillon se trouve dans ce groupe. Ces travailleurs semblent se rapprocher de la retraite sur une « plateforme d'emploi stable », caractérisée par un emploi durable auprès d'un même employeur, relativement peu de mises à pied ou de changements d'emploi, des gains au cours de la vie relativement élevés et, dans de nombreux cas, la protection soutenue d'un régime de retraite agréé. Si l'on applique au contraire une définition moins restrictive, soit 12 années ou plus auprès d'un même employeur, environ les deux tiers de l'échantillon seraient considérés comme ayant un emploi à long terme (67 % des hommes et 62 % des femmes). Cette définition moins restrictive s'accompagne d'une plus grande variabilité des mesures sommaires. Il importe encore une fois de souligner que les personnes visées par l'étude sont observées pour la première fois durant la trentaine, et donc lorsqu'ils ont dépassé l'âge où la mobilité d'emploi est la plus élevée. Morissette et coll. (2013) montrent que les taux d'embauche s'établissent autour de 51 % pour les hommes et les femmes de 15 à 24 ans, mais tombent à environ 26 % chez les 25 à 34 ans, puis à environ 17 % chez les 35 à 44 ans[14].

14. Ces estimations visent la période de 2000 à 2008; les résultats de l'étude montrent en outre qu'il n'y a pas de tendances à long terme des taux d'embauche ou de réaffectation.

4 Stabilité d'emploi durant les années 1990 et 2000

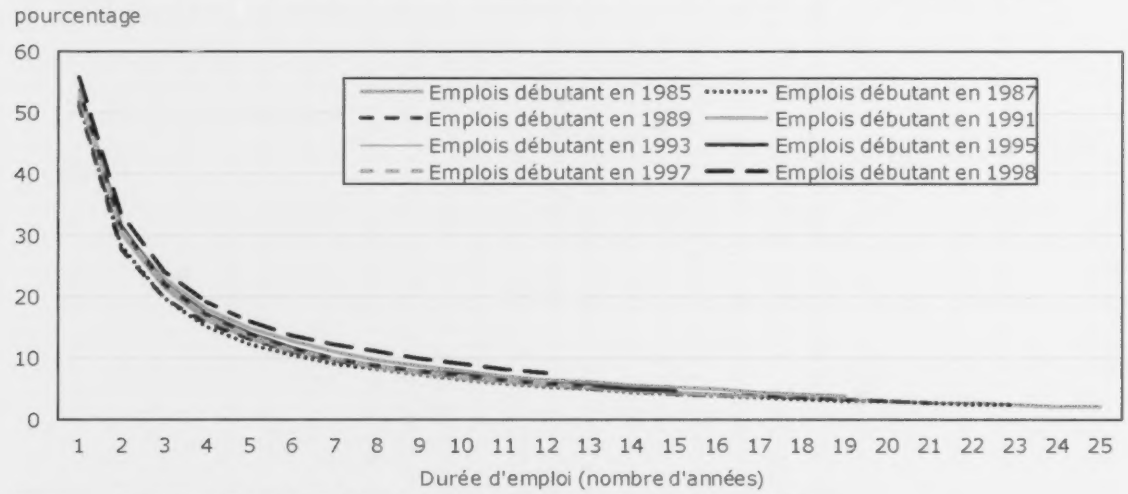
Les différences considérables entre les mesures sommaires dans les groupes constitués selon la durée d'emploi nous amènent à nous demander si l'incidence de l'emploi à long terme a changé au fil du temps. Les baby-boomers plus jeunes sont-ils plus ou moins susceptibles que les baby-boomers plus âgés d'atteindre la cinquantaine en ayant un emploi à long terme? Pour répondre à cette question, on a réalisé une estimation à l'aide d'un modèle à risques en temps discret assorti d'une fonction de risque de base non paramétrique, dans un cadre normalisé de régression logistique. Ce modèle comprend un ensemble de variables indicatrices de la durée d'emploi en années (la fonction de risque de base), un ensemble de variables indicatrices de l'année civile au cours de laquelle un emploi a commencé, des termes d'interaction entre les variables indicatrices de la durée et de l'année, un ensemble de variables indicatrices de l'âge des travailleurs au début de l'emploi et une variable indicatrice du sexe.

Dans la présente section, on adopte une définition de « période d'emploi » légèrement différente de celle des sections précédentes, un emploi étant considéré comme ayant pris fin durant l'année t s'il est observé durant l'année t mais pas durant l'année $t+1$. Toute période subséquente durant laquelle le travailleur est au service du même employeur est exclue de l'analyse. Les données de 2010 sont utilisées pour déterminer la situation d'emploi en 2009. Toutes les périodes d'emploi observées en 2009 et en 2010 sont censurées en 2009. L'échantillon utilisé pour l'analyse consiste en toutes les nouvelles périodes d'emploi observées de 1985 à 2009[15]. En axant l'analyse sur les nouvelles périodes seulement, on élimine le problème de la censure à gauche associée aux périodes d'emploi déjà commencées au début de la période de référence. La censure à droite est prise en compte dans une partie de la fonction de vraisemblance du modèle. Les périodes de travail autonome sont exclues de l'analyse. L'échantillon est également élargi pour inclure les travailleurs de 25 à 50 ans au début de la période.

À l'aide des coefficients estimés, on calcule les fonctions de survie pour les emplois qui débutent durant des années différentes. L'ensemble complet des taux de survie est présenté aux tableaux 7 et 8. Le graphique 2 illustre les courbes de survie sélectionnées comme points de départ afin d'observer (le cas échéant) les emplois au moins jusqu'à la douzième année, soit le seuil définissant un emploi à long terme établi dans le cadre de l'étude. Les résultats semblent indiquer que de 5,3 % à 6,5 % des emplois qui ont commencé de 1985 à 1997 ont duré au moins 12 ans. Cette estimation augmente à 7,6 % en 1998, ce qui représente les emplois ayant atteint la douzième année en 2009. Ce qu'il faut retenir, toutefois, c'est que la probabilité qu'un nouvel appariement employeur-employé donne lieu à une période d'emploi à long terme n'a pas diminué entre le milieu des années 1980 et la fin des années 1990.

15. Même si une interruption d'un an n'est plus admise à l'intérieur d'une même période d'emploi, une telle interruption peut malgré tout correspondre à un congé prolongé légitime ou résulter d'un dépôt tardif de la part de l'employeur (les données des feuillets T4 soumis en retard ne figurent pas dans le Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO)). Les périodes observées pour la première fois dans la base de données en 1984 n'ont peut-être pas commencé cette année-là, mais plutôt avant 1983, la première année du FDLMO. C'est pourquoi seuls les emplois observés pour la première fois en 1985 ou plus tard sont compris dans l'analyse. Par ailleurs, il est possible que dans le cadre de l'étude, certaines périodes aient été incorrectement considérées comme étant terminées alors qu'elles ne l'étaient pas.

Graphique 2
Fonctions de survie des emplois débutant au cours des années sélectionnées



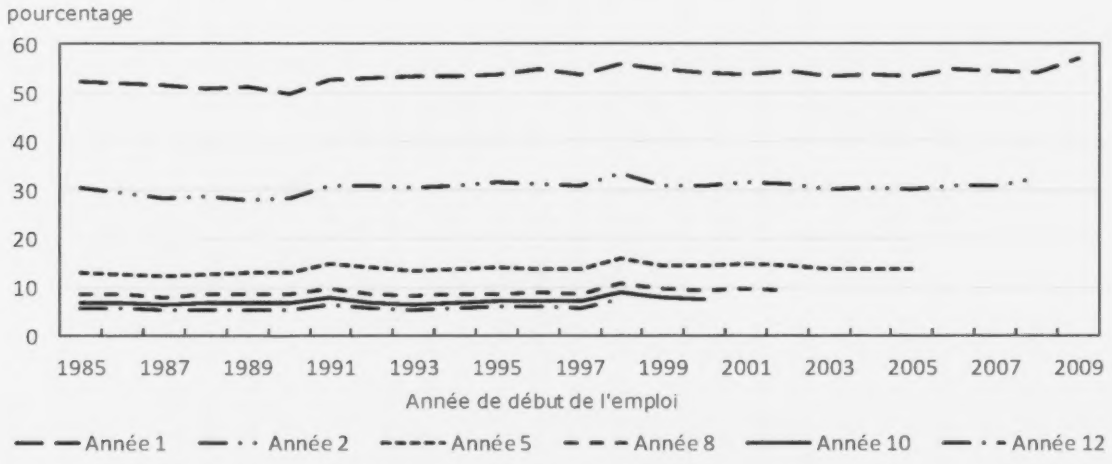
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

L'année de début la plus récente à partir de laquelle les données du FDLMO permettent d'observer les périodes d'emploi ayant atteint la douzième année est 1998; mais qu'en est-il des emplois qui ont commencé plus récemment? On pourrait avancer que, si on n'observe aucun changement important au fil du temps dans le taux de survie des emplois ayant une durée moindre, il n'y a pas de raison de penser qu'il survienne un changement important la douzième année, toutes choses étant égales par ailleurs. Pour déterminer si la probabilité qu'un emploi survive à la douzième année est susceptible d'avoir changé pour les emplois ayant commencé plus récemment, les auteurs du présent document ont examiné les tendances des taux de survie des emplois observés sur un moins grand nombre d'années. Le graphique 3 illustre le pourcentage des périodes d'emploi qui survivent au moins *n* années, par année de début de la période d'emploi. Les résultats semblent indiquer que la proportion des emplois qui ont survécu à la huitième année n'est pas inférieure pour les emplois qui ont commencé en 2000 par rapport à ceux qui ont commencé dans les années 1990 ou dans la deuxième moitié des années 1980. De même, on ne constate aucun recul dans la proportion des emplois qui durent au moins 5 ans. Ces résultats sont conformes à ceux de Brochu (2012) et de Morissette et coll. (2012). Les données du graphique 3 semblent en outre indiquer que le taux supérieur de survie jusqu'à la douzième année des emplois ayant commencé en 1998 constitue un phénomène ponctuel propre à cette année-là, puisque les taux de survie des emplois de plus courtes durées (p. ex. 2 ans et 5 ans) sont aussi supérieurs en 1998, mais reviennent par la suite à des niveaux conformes aux tendances historiques pour les années subséquentes.

Les graphiques 4 et 5 reprennent les données du graphique 3 en séparant les hommes et les femmes. Outre le fait que les femmes semblent en général conserver leur emploi plus longtemps que les hommes, on ne peut cerner aucune tendance selon le sexe en ce qui concerne la durée d'emploi.

Graphique 3

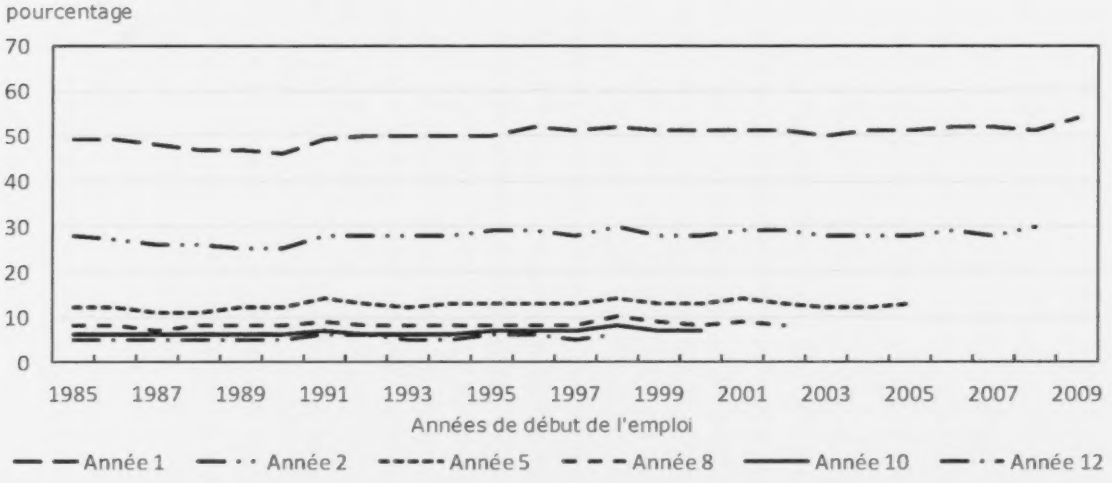
Pourcentage des périodes d'emploi en cours à différentes durées, par année de début



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Graphique 4

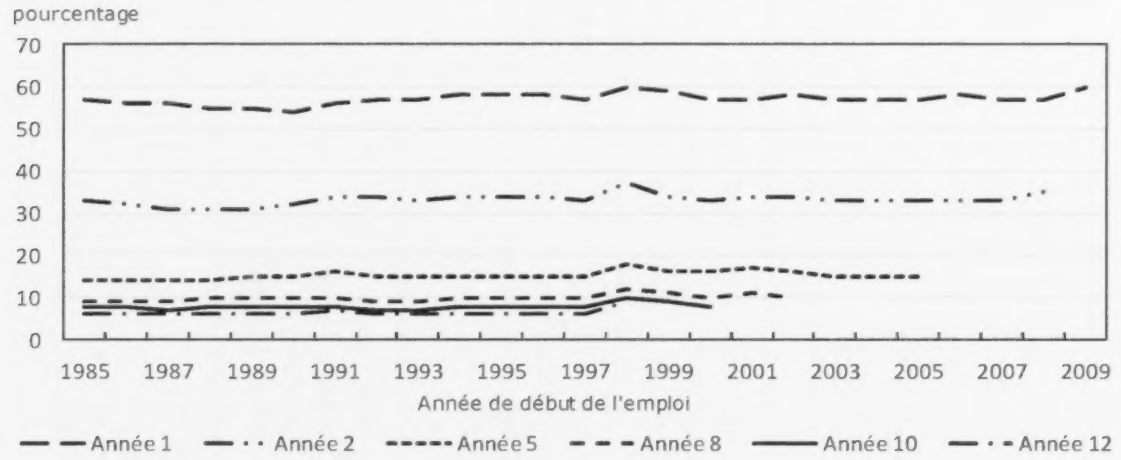
Pourcentage des périodes d'emploi en cours à différentes durées, par année de début — Hommes



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Graphique 5

Pourcentage des périodes d'emploi en cours à différentes durées, par année de début — Femmes



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

5 Conclusions et répercussions

À partir d'un cadre conceptuel fondé sur les durées observées des emplois les plus longs des travailleurs, les auteurs du présent document ont présenté une vue d'ensemble de la vie professionnelle des Canadiens qui constituent les premiers membres de la génération du baby-boom.

Environ les deux tiers des baby-boomers ont atteint la cinquantaine en ayant un emploi à long terme, c'est-à-dire un emploi qu'ils occupaient depuis au moins 12 ans. En fait, la plupart travaillaient pour le même employeur depuis beaucoup plus longtemps — souvent 20 ans ou plus; même ce chiffre constitue une sous-estimation puisque la plupart ont commencé leur emploi le plus long avant le début de la période de référence de l'étude. La prévalence et la durée des emplois à long terme au sein de cette cohorte permettent de croire que la vie professionnelle de la plupart des baby-boomers était relativement stable. Le fait qu'au moins 50 % des titulaires d'un emploi à long terme n'aient jamais connu de mise à pied permanente ou temporaire durant la période de 28 ans confirme cette stabilité. Bien que les taux d'embauche et de cessation d'emploi calculés pour l'ensemble de la population active indiquent un degré élevé de réaffectation des travailleurs, ce phénomène est surtout prévalent chez les travailleurs de moins de 35 ans (Morissette et coll., 2013). À partir de 35 ans, la plupart des travailleurs ont trouvé un emploi qu'ils occuperont vraisemblablement pendant de nombreuses années.

Ces conclusions sont assorties d'un certain nombre de répercussions. Pour les chercheurs s'intéressant à la dynamique de l'emploi des travailleurs âgés, la cessation d'un emploi à long terme constitue un point de départ conceptuel et empirique clair. En d'autres termes, que font les travailleurs âgés qui cessent l'emploi qu'ils ont occupé durant la majeure partie de leur vie professionnelle? Bien qu'il soit utile, un tel point de départ exclut environ le tiers de la population active, soit les travailleurs mobiles et les travailleurs pratiquement inactifs. En outre, rien ne permet de croire que les décisions et la préparation en matière de retraite des travailleurs qui

atteignent la cinquantaine en ayant un emploi à long terme puissent être généralisées à tous les travailleurs. La transition vers la retraite des travailleurs qui sont plus mobiles pourrait présenter un intérêt particulier pour les décideurs.

Environ le quart de l'échantillon est composé de ce qu'on définit dans le cadre de l'étude comme des « travailleurs mobiles ». En dépit de leur participation soutenue à la vie active, ces personnes ont changé plus souvent d'emploi que les titulaires d'un emploi à long terme dont il est question plus haut. Cette mobilité se manifeste à toutes les étapes de leur vie professionnelle par des changements d'emploi nombreux aussi bien chez les hommes et les femmes, qu'ils soient dans la trentaine, la quarantaine ou la cinquantaine. Comparativement aux titulaires d'un emploi à long terme, les travailleurs mobiles ont des gains annuels et cumulatifs inférieurs et un moins grand nombre d'années de service ouvrant droit à pension. Néanmoins, les travailleurs mobiles se trouvant à l'extrémité droite de la courbe de répartition des gains semblent s'en être bien tirés en termes de gains annuels et cumulatifs.

En outre, un peu plus du dixième de l'échantillon est composé de « travailleurs pratiquement inactifs », qui dans le cadre de l'étude s'entendent des personnes participant de façon limitée au marché du travail, occupant des emplois à court terme et ayant des gains annuels et cumulatifs faibles.

Enfin, l'analyse des données du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre n'indique pas que l'emploi à long terme diminue au fil du temps ni que les travailleurs deviennent plus mobiles.

6 Annexe

Tableau 6

Répartition des travailleurs dans les catégories des durées d'emploi observées les plus longues

Durée d'emploi observée la plus longue durant la période allant de 1983 à 2010	Hommes	Femmes	Total
		pourcentage	
1 à 5 ans	16	19	17
6 à 11 ans	22	26	24
12 à 18 ans	27	28	27
19 à 24 ans	19	16	17
25 à 28 ans	17	11	14
Total	100	100	100

Note : Échantillon : Personnes de 33 à 38 ans en 1983 ayant des gains de T4 ou un revenu de travail autonome net non nul à n'importe quel moment de 1983 à 2010.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Tableau 7

Taux de survie estimatifs des emplois par année de début — Partie 1

Durée (en années)	Année de début de l'emploi											
	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	proportion											
Année 1	0,525	0,521	0,517	0,510	0,511	0,497	0,527	0,532	0,533	0,536	0,538	0,550
Année 2	0,305	0,293	0,283	0,286	0,278	0,283	0,310	0,308	0,304	0,309	0,315	0,314
Année 3	0,214	0,205	0,198	0,196	0,197	0,204	0,228	0,219	0,217	0,223	0,221	0,224
Année 4	0,162	0,159	0,150	0,153	0,156	0,161	0,180	0,171	0,169	0,171	0,171	0,173
Année 5	0,132	0,128	0,123	0,127	0,130	0,131	0,149	0,141	0,135	0,139	0,140	0,139
Année 6	0,110	0,109	0,105	0,109	0,110	0,112	0,128	0,116	0,113	0,117	0,116	0,117
Année 7	0,096	0,096	0,091	0,095	0,096	0,098	0,110	0,099	0,097	0,100	0,100	0,101
Année 8	0,085	0,085	0,081	0,085	0,085	0,085	0,097	0,087	0,084	0,087	0,088	0,090
Année 9	0,077	0,077	0,073	0,076	0,075	0,075	0,087	0,077	0,074	0,078	0,079	0,081
Année 10	0,070	0,070	0,066	0,067	0,067	0,067	0,078	0,069	0,066	0,069	0,072	0,073
Année 11	0,064	0,064	0,059	0,061	0,061	0,060	0,071	0,063	0,060	0,063	0,066	0,066
Année 12	0,059	0,056	0,053	0,055	0,055	0,055	0,065	0,058	0,055	0,058	0,060	0,060
Année 13	0,052	0,051	0,049	0,051	0,050	0,051	0,061	0,053	0,051	0,053	0,055	0,054
Année 14	0,048	0,047	0,045	0,047	0,047	0,047	0,057	0,049	0,047	0,049	0,050	0,050
Année 15	0,044	0,043	0,042	0,044	0,043	0,044	0,052	0,046	0,043	0,044	0,046	...
Année 16	0,041	0,039	0,039	0,041	0,040	0,041	0,049	0,042	0,039	0,041	...	...
Année 17	0,038	0,036	0,036	0,038	0,038	0,038	0,045	0,039	0,036	...	...	...
Année 18	0,035	0,034	0,034	0,035	0,035	0,036	0,041	0,036	...	...	...	...
Année 19	0,032	0,031	0,031	0,033	0,033	0,032	0,039	...	...	...	...	...
Année 20	0,030	0,029	0,029	0,031	0,030	0,030	...	...	...	...	...	...
Année 21	0,028	0,027	0,027	0,028	0,028	...	...	...	...	...	...	...
Année 22	0,026	0,025	0,025	0,026	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 23	0,024	0,023	0,023	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 24	0,022	0,021	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 25	0,021	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Tableau 8
Taux de survie estimatifs des emplois par année de début — Partie 2

Durée (en années)	Année de début de l'emploi												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	proportion												
Année 1	0,538	0,558	0,549	0,540	0,538	0,545	0,533	0,539	0,536	0,548	0,544	0,540	0,571
Année 2	0,309	0,335	0,310	0,308	0,316	0,313	0,303	0,305	0,303	0,310	0,307	0,322	...
Année 3	0,221	0,240	0,222	0,223	0,230	0,226	0,214	0,217	0,216	0,220	0,226	...	...
Année 4	0,168	0,191	0,175	0,176	0,182	0,176	0,167	0,168	0,165	0,175	...	...	...
Année 5	0,136	0,161	0,146	0,146	0,150	0,144	0,136	0,136	0,138	...	...	...	...
Année 6	0,115	0,138	0,126	0,124	0,127	0,122	0,114	0,116	...	...	...	...	...
Année 7	0,100	0,122	0,110	0,107	0,111	0,105	0,100	...	...	...	...	...	...
Année 8	0,088	0,110	0,097	0,094	0,097	0,093	...	...	...	...	...	...	...
Année 9	0,079	0,100	0,087	0,083	0,088	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 10	0,071	0,090	0,078	0,076	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 11	0,065	0,082	0,072	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 12	0,058	0,076	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 13	0,053	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 14	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 15	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 16	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 17	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 18	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 19	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 20	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 21	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 22	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 23	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 24	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Année 25	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Bibliographie

Brochu, P. 2013. « The Source of the New Canadian Job Stability Patterns ». *Canadian Journal of Economics*. Vol. 46. N° 2.

Cahill, K.E., M.D. Giandrea, et J.F. Quinn. 2006. « Retirement Patterns from Career Employment ». *The Gerontologist*. Vol. 46. N° 4. p. 514 à 523.

Dendinger, V.M., G.A. Adams, et J.D. Jacobson. 2005. « Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees ». *International Journal of Aging and Human Development*. Vol. 61. N° 1. p. 21 à 35.

Han, S.-K., et P. Moen. 1999. « Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement ». *American Journal of Sociology*. Vol. 105. N° 1. p. 191 à 236.

Morissette, R., Y. Lu, et T. Qiu. 2013. *Réallocation des travailleurs au Canada*. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa, Ontario. Direction des études analytiques : documents de recherche. N° 348.

Ostrovsky, Y., et G. Schellenberg. 2008. « Planification de retraite et attentes des travailleurs plus âgés ». *Tendances sociales canadiennes*. Vol. 86 (Hiver). Produit n° 11-008 au catalogue de Statistique Canada.

Weckerle, J.R., et K.S. Shultz. 1999. « Influences on the bridge employment decision among older USA workers ». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 72. N° 3. p. 317 à 329.